

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM,
PERUMAHAN DAN KAWASAN PERMUKIMAN (DPUPKP)
KABUPATEN SLEMAN**

Nanda Maharani Putri

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan terhadap pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Kawasan Permukiman (DPUPKP) Kabupaten Sleman. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu dimana karyawan melakukan aktifitas pekerjaan setiap hari. Disiplin kerja merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah pengumpulan data melalui kuesioner. Sampel dalam penelitian ini diambil dari 57 responden yang merupakan pegawai tetap Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Kawasan Permukiman (DPUPKP) Kabupaten Sleman. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *probability sampling* dengan menggunakan *simple random sampling*. Pengujian statistik yang digunakan pada penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisis linear berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi. Berdasarkan hasil uji t, hasil variabel lingkungan kerja memiliki t_{hitung} sebesar 2,366 > dari t_{tabel} sebesar 2,004 dengan nilai signifikan $0,022 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima yang artinya secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Adapun hasil uji t variabel disiplin kerja memiliki t_{hitung} sebesar 2,101 > dari t_{tabel} sebesar 2,004 dengan nilai signifikan $0,040 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima yang artinya secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil koefisien determinasi, dapat diketahui bahwa *Adjusted R Square* nya sebesar 0,140 (14,0%). Hal tersebut berarti bahwa sebesar 14,0% dari variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja mempengaruhi variabel kinerja pegawai, sedangkan sisanya 86% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Yang dapat disimpulkan bahwa dengan hasil 0,140, lingkungan kerja dan disiplin kerja dikategorikan cukup lemah mempengaruhi kinerja pegawai.

Kata Kunci : *Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja pegawai*

**THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT AND WORK DISCIPLINE
ON EMPLOYEE PERFORMANCE, PUBLIC WORKS, HOUSING AND
RESIDENTIAL AREA (DPUPKP) SLEMAN DISTRICT**

Nanda Maharani Putri

Abstract

This study aims to determine the effect of work environment and work discipline on employee performance. This research was conducted on employees of the Sleman Regency Public Works, Housing and Settlement Service (DPUPKP). Work environment is everything where employees perform work activities every day. Work discipline is a certain condition in which people who are members of the organization obey the existing rules with pleasure. The data analysis method in this research is a quantitative approach. The data collection method in this research is data collection through a questionnaire. The sample in this study was taken from 57 respondents who were permanent employees of the Public Works, Housing and Settlement Areas (DPUPKP) of Sleman Regency. The sampling technique in this study is probability sampling using simple random sampling. The statistical test used in this research is validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear analysis, t test, F test and coefficient of determination. Based on the results of the t test, the results of the work environment variable have a tcount of $2.366 >$ from a t table of 2.004 with a significant value of $0.022 < 0.05$, so it can be concluded that H_{01} is rejected and H_{a1} is accepted, which means that partially the work environment variable has a significant effect on employee performance. The t test results for the work discipline variable have a tcount of $2.101 >$ from a t table of 2.004 with a significant value of $0.040 < 0.05$, so it can be concluded that H_{02} is rejected and H_{a2} is accepted, which means that partially the work discipline variable has a significant effect on employee performance. Based on the coefficient of determination, it can be seen that the Adjusted R Square is 0.140 (14.0%). This means that 14.0% of the work environment and work discipline variables affect the employee performance variables, while the remaining 86% is influenced by other variables not examined in this study. It can be concluded that with a result of 0.140, the work environment and work discipline are categorized as weak enough to affect employee performance.

Keywords: *Work Environment, Work Discipline, Employee Performance*

